

ТЕЗИ НАУКОВИХ ДОПОВІДЕЙ В СЕКЦІЇ КОРПОРАТИВНА ФОРМА ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ПРАВО НА УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВОМ КАК ОДНО ИЗ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАВ АКЦИОНЕРА

Д. Е. КУТОМАНОВ, канд. юрид. наук, декан факультета по работе с иностранными студентами, доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности Харьковского национального университета городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, г. Харьков

Относительно профессиональных союзов как представительного органа трудового коллектива, то действующее законодательство (в том числе Конституция Украины) определяет их полномочными представителями работников и защитниками трудовых, социально-экономических прав и интересов в органах государственной власти и местного самоуправления, в отношениях с собственником или уполномоченным им органом, а также с другими объединениями граждан. Содержательный анализ главы XVI КЗпП Украины, статей 19 - 33 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» к наиболее важным способам участия в управлении предприятием позволяет отнести согласование (вместе с работодателем) форм и систем оплаты труда, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных выплат; решение вопросов рабочего времени и времени отдыха. Также профсоюзы выполняют представительские функции в отношениях с работодателем в ходе приватизации объектов государственной и коммунальной собственности, принимают участие в работе комиссий по приватизации, представляют интересы работников предприятия - должника в комитете кредиторов в ходе процедуры банкротства.

В нынешних условиях данная опция акционера (владельца доли в капитале предприятия) достаточно ограничена. Отчасти это объясняется устарелостью законодательства, отсутствием правовой базы, которая бы обязывала собственника предприятия допускать трудовой коллектив к реальному, а не формальному участию в делах общества. Другая причина лежит в ментальности сторон трудовых отношений: 1) пассивности работника, нежелание заниматься другими делами, кроме непосредственно должностных обязанностей; 2) не осознании работодателем положительных моментов участия трудового коллектива в управлении предприятием, восприятия данного процесса исключительно через призму посягательств на его организационно - распорядительные полномочия.

Несмотря на законодательную неопределенность, в наше время приобретает все большее распространение концепция партисипативного управления - ориентирована на более широкое привлечение персонала

предприятия к принятию различных решений, связанных с его функционированием; развитие чувства единой команды, культивирует чувство причастности к общему делу из-за возможности принятия решений, донесения своей точки зрения до руководства компании. Логика подобного «общего» управления исходит из того, что когда работник с интересом принимает участие в различных формах деятельности, то он получает удовольствие от того, как следствие работает с повышенной эффективностью, максимально раскрывает свои способности и возможности. Предоставляется возможность рядовым работникам фирмы самостоятельно принимать решения относительно средств и методов выполнения работы, их привлекают к рационализаторству, изобретательству, позволяют им самостоятельно контролировать свою работу. Партиципация ни в коем случае не умаляет роли, прав и ответственности руководителей. В основе их отношений с наемными работниками лежит делегирование полномочий, использования совещательных принципов. Цели партиципативного управления заключается в том, чтобы, во-первых, добиться повышения уровня удовлетворенности работников своей деятельностью в организации, а во-вторых, обеспечить эффективно функционирования производства.

Определяя направления реализации партиципативного управления, можно воспользоваться наработками В.П. Сладкевич. К их числу предлагается относить: 1) получения права самостоятельно принимать решение о том, как именно работникам осуществлять собственную трудовую деятельность по выполнению планового задания (например, ввести гибкий график работы); 2) непосредственное привлечение к принятию групповых решений по вопросам производства (оплата труда, использования ресурсов и материалов); 3) получение работниками права контроля качества продукции, установление личной или групповой ответственности за конечный результат (личное клеймо качества, бригадный контроль качества и т.п.); 4) личное и групповое участие в инновационной, изобретательской и рационализаторской деятельности; 5) учет пожеланий работников при создании производственных и функциональных подразделений. Как видим, с помощью партиципативного управления, даже при отсутствии общих регулирующих норм, актами локального нормотворчества можно ввести достаточно действенные механизмы участия работников в управлении текущей деятельностью общества. Это позволит повысить уровень мотивации и трудовой дисциплины, раскрыть творческий и трудовой потенциал персонала, увеличить производительность труда и уменьшить конфликтность в коллективе; каждый работник будет чувствовать свою нужность предприятию, равнодушие руководства к собственным предложениям по оптимизации работы, учете лучших из них.

Соответственно права акционера (владельца доли в капитале) на управление обществом в хозяйственном аспекте достаточно четко определены корпоративным правом. Одновременно аналогичные права как члена трудового коллектива урегулированы устаревшими, неэффективными нормами. В связи с

этим возрастает значение локального нормотворчества, в том числе внедрение и использование на предприятии партисипативного управления.

ТРУДОВОЙ АСПЕКТ УЧАСТИЯ АКЦИОНЕРА В УПРАВЛЕНИИ АКЦИОНЕРНЫМ ОБЩЕСТВОМ

Д. Е. КУТОМАНОВ, канд. юрид. наук, декан факультета по работе с иностранными студентами, доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности Харьковского национального университета городского хозяйства имени А. Н. Бекетова, г. Харьков

Зафиксированные законодателем основы формирования состава наблюдательного совета акционерного общества по нашему мнению достаточно неплохо учитывают интересы миноритарных акционеров, которыми чаще всего и выступают бывшие или нынешние члены трудового коллектива. В частных акционерных обществах каждый акционер имеет право делегировать своего представителя в наблюдательный совет; в публичных - законодательство в императивной форме устанавливает порядок избрания исключительно путем кумулятивного голосования. Благодаря этой системе члены трудового коллектива, которые имеют в собственности акции компании, могут скоординироваться и отдать все свои голоса за своего представителя, что значительно повысит его шансы быть избранным в наблюдательный совет. Хотя не стоит забывать о возможности регулирования количественного состава наблюдательного совета мажоритарными акционерами, что в свою очередь такие шансы уменьшит.

Очевидно, факт владения акциями (долей в уставном капитале) не влияет непосредственно на трудовые отношения, в том числе обязанности работников по выполнению требований и указаний собственного руководства. Учитывая такую ситуацию, законодательство предусматривает особую защиту прав акционеров - работников общества. Так, положениями статьи 28 Закона «Об акционерных обществах» предусмотрено, что руководители или коллеги не имеют права требовать от акционера - работника общества предоставления сведений о том, как он голосовал или как намерен голосовать на общем собрании, об отчуждении акционером - работником общества своих акций или намерение их отчуждения, требовать передачи доверенности на участие в общем собрании. Нарушение этого предписания должностным лицом предприятия является основанием привлечения к административной и имущественной ответственности, освобождение от занимаемой должности (прекращение гражданско-правового или трудового контракта). Как видим, действующее законодательство не только гарантирует владельцам корпоративных прав участие в управлении обществом, но и предусматривает механизм защиты от возможных посягательств (в том числе с использованием служебного положения) на конфиденциальность, свободу принятия решений, связанных с собственностью на активы компании.